

IT-Ausschusssitzung der IHK Bonn/Rhein-Sieg

„IT-Fachkräftemangel nachhaltig beseitigen“



IHK Bonn/Rhein-Sieg, Bonner Talweg 17
53113 Bonn, Sitzungssaal

Berater: Dr. Dirk Seeling, Stefan Kalle
personal-point GmbH, Bachstraße 6, 53115 Bonn

Stand: 12.08.2008

Inhalte und Referent

- Die ungeschliffenen Diamanten auf dem Markt entdecken
- Die Talente der zweiten/dritten Reihe im Unternehmen erkennen und effizient fördern
- Ein attraktives Profil darstellen – Employer Branding
- Echtes Auftreten als Unternehmen und Personalabteilung



Dr. Dirk V. Seeling

Geschäftsführender Gesellschafter der personal-point GmbH seit 2002, Diplom-Psychologe, seit 1998 Erfahrung als selbstständiger Berater und Trainer, Teamentwickler, systemischer Coach und Prozessberater, Promotion im Bereich der Managementdiagnostik.

Fachkräftemangel lässt sich nachhaltig beheben, wenn Sie das Thema „Personalentwicklung“ als wichtigen ganzheitlichen Prozess prüfen und optimieren.

Erfolgreiche Unternehmen, die keinen Mangel an Fachkräften haben sagen...



SAP: "Wir sind Marktführer im Bereich der Unternehmenssoftware, global erfolgreich, eine starke Marke und besitzen ein sehr positives Unternehmensimage. Die Attraktivität als Arbeitgeber scheint wesentlich im Wettbewerb um die besten Köpfe. Wir haben kein Problem Fachpersonal zu finden."

Susanne Labonde, Global Head of Employer Branding bei SAP in Walldorf

Dillinger Hütte AG: „Wir bieten „Uss Hütt“ als Identifikation. Wir leben diese Zugehörigkeit in unserer Region in verschiedenen sozialen Aktivitäten vor. Machen das „typische“ des Arbeitgebers für eine hohe Anzahl von Praktikanten und Studenten erlebbar. Wir haben kein Problem, Ingenieure zu finden.“

Dr. Otto, HR Dillinger Hütte

Wen suchen ITK-Arbeitgeber? Fachkompetenz und Soft Skills



Viele IT-Spezialisten sind sehr stark in ihrer Technikwelt verhaftet - kommunikative sowie sozial kompetente Informatiker und Naturwissenschaftler werden seltener.

- Wichtigste persönliche Eigenschaften: Eigenmotivation, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit.
- Präsentationstechniken, Zuhören und Verstehen sind wichtige Fähigkeiten
- Software-Entwicklung, Beratung oder Projektmanagement erfordern **kommunikatives Geschick, Kundenorientierung.**
- Fremdsprachen beherrschen und fremde Kulturen kennen wird bedeutender

Quellen: Studie der Managementberatung Kienbaum,
Bitkom-Geschäftsführer Bernhard Rohleder,
Matthias Jarke von der Gesellschaft für Informatik (GI) in Bonn

Erwartungen der Bewerber (ITK-Branche)

Folgende Liste entspricht der Reihenfolge der Wichtigkeit:

- Weiterbildung durch praktische Tätigkeit
- Langfristiges Verdienstpotezial (weniger das Einstiegsgehalt)
- Unternehmensinternes arbeiten (weniger extern arbeiten)
- Sichere Anstellung (weniger schneller Aufstieg)
- Direkteinstieg (weniger Trainee)
- Herausfordernde Arbeitsaufgaben

Trendence, 2008

Prozesskette „Recruting und Personalentwicklung“

Gute Mitarbeiter erhalten Sie indem Sie sich abheben, ein klares Profil und Nutzen für die Bewerber zeigen. Innovative Personalentwicklung hält die Mitarb. im Unternehmen.



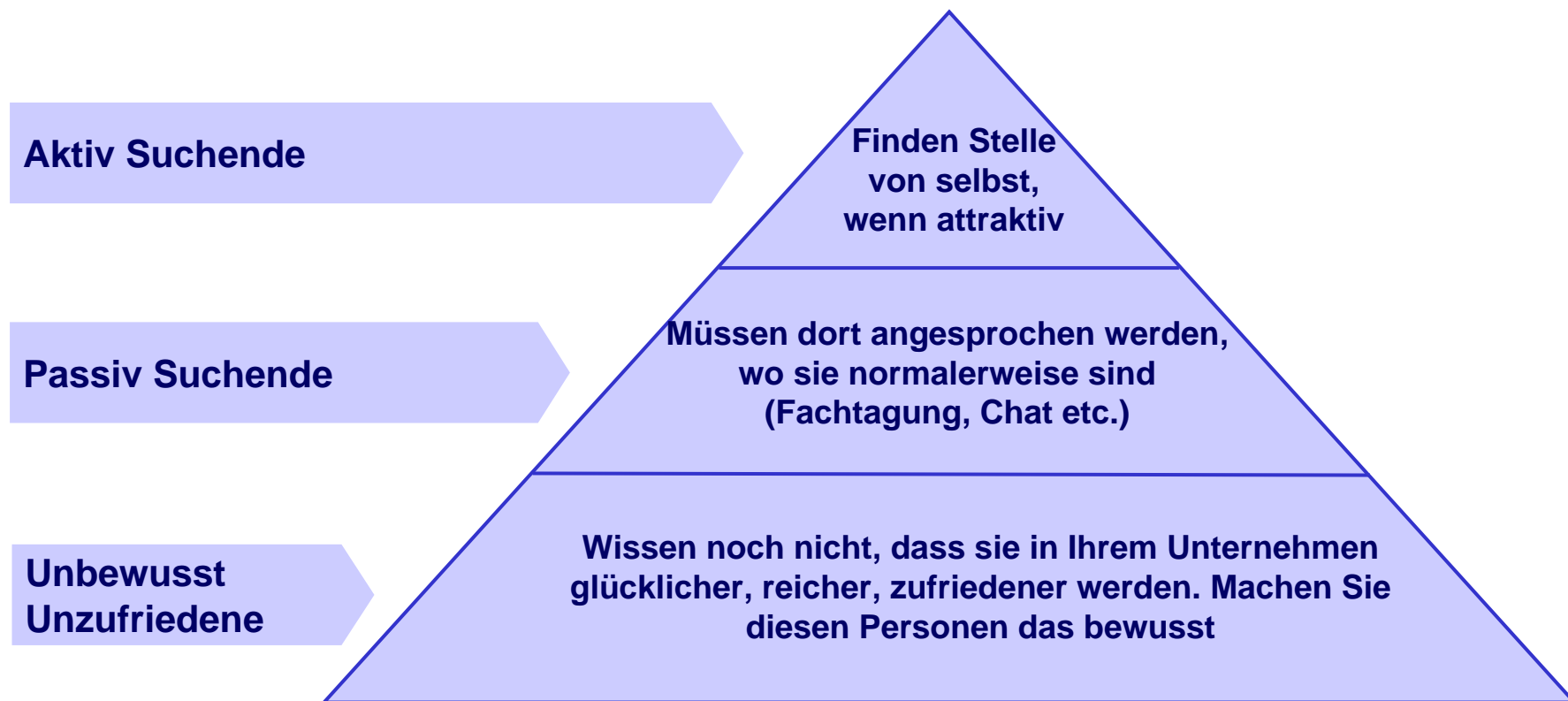
1. Attract: Wichtigkeit von Web 2.0 im Recruitingprozess

Anforderungen der Bewerber an Unternehmen sind gestiegen. Ohne Web 2.0 Aktivitäten im Recruiting haben Unternehmen in Deutschland kaum noch eine Chance, den geeigneten Kandidaten zu finden.

- 90 % der befragten Fach- und Führungskräfte aus dem IT-Umfeld gaben an, dass die Integration von **Web 2.0-Maßnahmen im Bewerbungsprozess** "wichtig" bzw. "sehr wichtig" sind
- Bewerber wollen **Internas**: Informationen zu den Firmen, die sie sonst nicht erhalten (Internas, persönlicher Bezug)
- Besonders beliebt sind **Blogs**: Angestellte berichten von Erfahrungen
- **Recrutainment**: Hohe (handwerkliche) Qualität aufweisen und zusätzlichen Informationswert vermitteln („persönlicher Eindruck hinter den Kulissen“, spannender Prozess)
- Ebenfalls Zuspruch von **Testportalen** und **Chatfunktionen** zwischen Angestellten und Bewerbern, wie z.B. in XING. Persönliche Ansprache/Internas
- Nach erster Euphoriephase zählen jetzt **Qualität** und die **Bewerberorientierung**.

1. Attract: Aktive, passive und unbewusste Bewerber

Die drei unterschiedlichen potenziellen Bewerbergruppen können unterschiedlich angesprochen werden.



1. Attract

Aktive und Passive Methoden der Personalgewinnung

Passiv

- Stellenausschreibung
- Staatliche Arbeitsagentur
- Personalleasing
- Bewerbermessen
- Suche in Stellenbörsen
- Suche in internen/externen Talent-Pools
- Personalberatungen/Executive Search
- Mitarbeiterempfehlungen (Referral Programmes)
- Campus Recruiting
- Competitive Intelligence (Mitbewerber analysieren)
- Talent Scouting
- Employer Branding

Aktiv

2. Select: Nutzen Sie professionelle Tools um zu erkennen, was in der Hülle steckt

Die 1. Wahl ist für Unternehmen nicht unbedingt die beste Wahl. Es geht um die „zu entwickelnden Potentials“. Hierzu muss man genauer die Softskills checken.



2. Select: Trends im Auswahlprozess*

- Fast alle offenen Stellen sind im Internet verfügbar: 89 % auf Unternehmenswebsite, 67% in Internetstellebörsen
- Fast 72% der **Stellenbewerber** wurden mit Hilfe des Internets **gefunden**
- 90% der Unternehmen erwarten **weitere offene Stellen** in 2008
- **E-Recruiting** wird zunehmend genutzt:
 1. 88 % verkürzten die Zeit bis zur Stellenbesetzung
 2. 70% haben die Bewerberqualität verbessert
 3. 72% hatten mehr Information über Bewerber
 4. 74% haben die Kosten für Interaktion mit Bewerbern gesenkt

* Studie „Recruiting Trends 2008, Weitzel et al., 2008

2. Select: Empfohlener „simple & small“ Prozess für IT Firmen

1. Analyse der schriftlichen Unterlagen (Internetsite, Checkliste)
2. Strukturierte Telefoninterviews
3. Bewerberinterview (Simulation für Softskill-Einschätzung) und ggf. Problemlösetest

- Parallel - neben dem systematischen Auswahlprozess - einen „**Bypass**“ für die „**Highpotentials**“ und „**Best-Performer**“. Diese Personen müssen sofort, persönlich, von oberster Stelle, im Gespräch das Unternehmen und die relevanten Personen erleben können.

3. Develop: Bindung der High-Potentials und Top-Performer

Studien-
belegte
Elemente*

- Gehalt
- Möglichkeiten der Weiterqualifizierung
- Work-Life-Balance

Aus unserer
Erfahrung
weitere
notwendige
Elemente

- Transparente Karrierepfade
- Innovative, pragmatische PE-Instrumente
- Flexible Arbeitsbedingungen:
Eigenständigkeit, Individualität möglich

* Quelle: BCG / EAPM, 2007

3. Develop Instrumente zur Förderung

- Potentialtag für interne Best oder Good-Performer zur gezielten Förderung
- Karrieresystematik
- Mitarbeitergespräche
- Coaching
- Mentoring
- Training

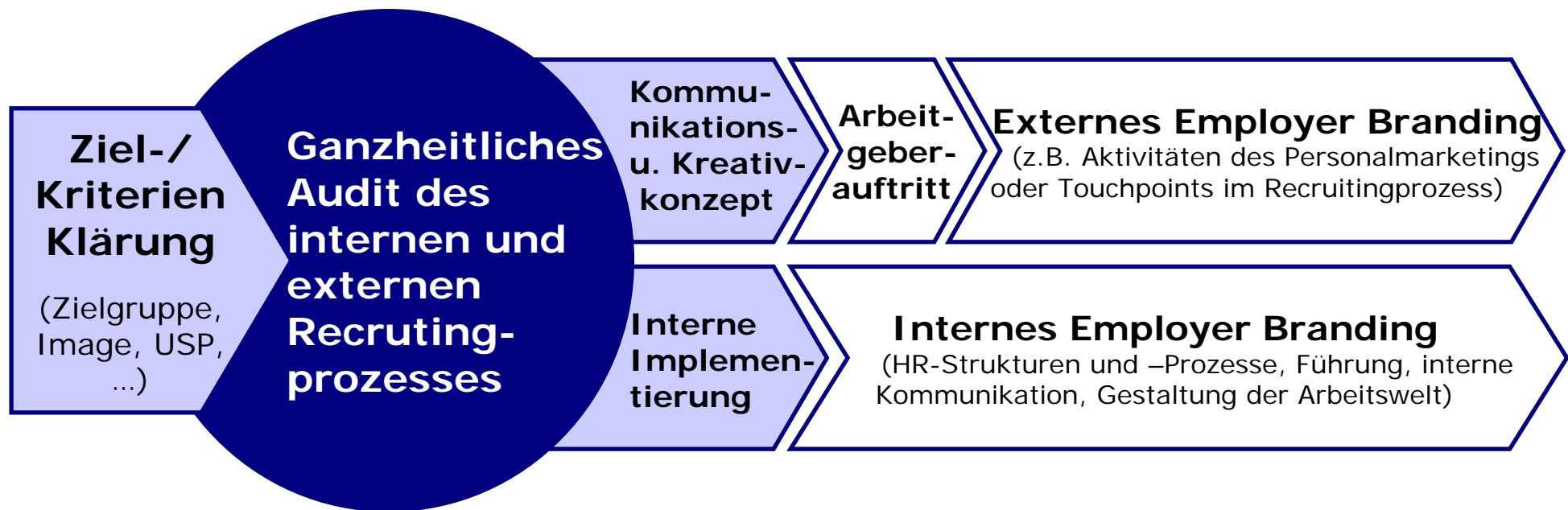
- Zuhören, was Mitarbeiter motiviert, demotiviert = Ma-Befragung
- Führungskräfte sind die wichtigsten Mitarbeiter im Personalmarketing und Personalentwicklung

Nutzen des Outsourcings von Personaldienstleistung aus einer Hand

- Bedarfsorientiert Dienstleistungen einkaufen anstelle laufender Personalkosten für PersonalentwicklerIn.
- Vergleichsweise höhere Beratungsleistung des Managements/der Geschäftsführung durch externe/n PersonalentwicklerIn
- Konzeptionelle Qualifikation der/s internen Personalentwicklers/In und Zusatzqualifikationen als Trainer oder Coach vorhanden
- Branchenüberblick durch Dienstleistungen für andere Kunden. Lernen von anderen Unternehmen
- Ebenso hohe Integrität und Verschwiegenheit der externen Person. „Keine Beziehungskisten“.
- Vergleichsweise höhere Leistungsmotivation der/s Personalentwicklers/In durch Abhängigkeit vom Dienstleistungsvertrag
- Bei Personalentscheidungen mit schwerwiegenden „personellen Folgen“ können Sie sich auf ein fachlich „sauberes“ Verfahren verlassen (DIN und AGG)
- Zentrale Steuerung aus einer Hand durch einen Anbieter mit breiter Expertise

Audit der Recruiting- und PE-prozesse

Mit Hilfe des Audits werden die wichtigsten Erfolgsfaktoren im Rekrutierungsprozess erfasst und bewertet.



Je Check-up des Gesamtprozess 4.500 €.

Audit der Recrutings- und Entwicklungsprozesse

Personal-point verfügt über ein Netzwerk, das Ihnen eine ganzheitliche Lösung für das Personalthema ermöglicht

Analyse

- Check des bestehenden Rekrutierungs- und –entwicklungsprozess.
- Auf Wunsch Präsentation und Diskussion der Ergebnisse.
- Auf Wunsch Empfehlung, Steuerung, Auswahl entsprechender Experten

Personalmarketing

- Präsentation des Unternehmens an: FH/Uni
- Koop. mit Lehrstühlen:
- Firmenportrait in Hochschulzeitungen
- als Podcast auf Homepage des Unternehmens
- Auf Homepage karrierepartne etc. („Unternehmen des Monats“)
- Campus Recruiting
- Bewerbermessen
- Absolventenbücher

Personalauswahl

- Interviewleitfaden und Training für Führungskräfte
- betriebsspezifische Fallstudien
- standardisierte Einstellungstests (zu unternehmerischer Kompetenz und Selbstführungskompetenz)
- Assessment Center / situative Übungen (z.B. Präsentation, Verhandlung)

Personalentwicklung

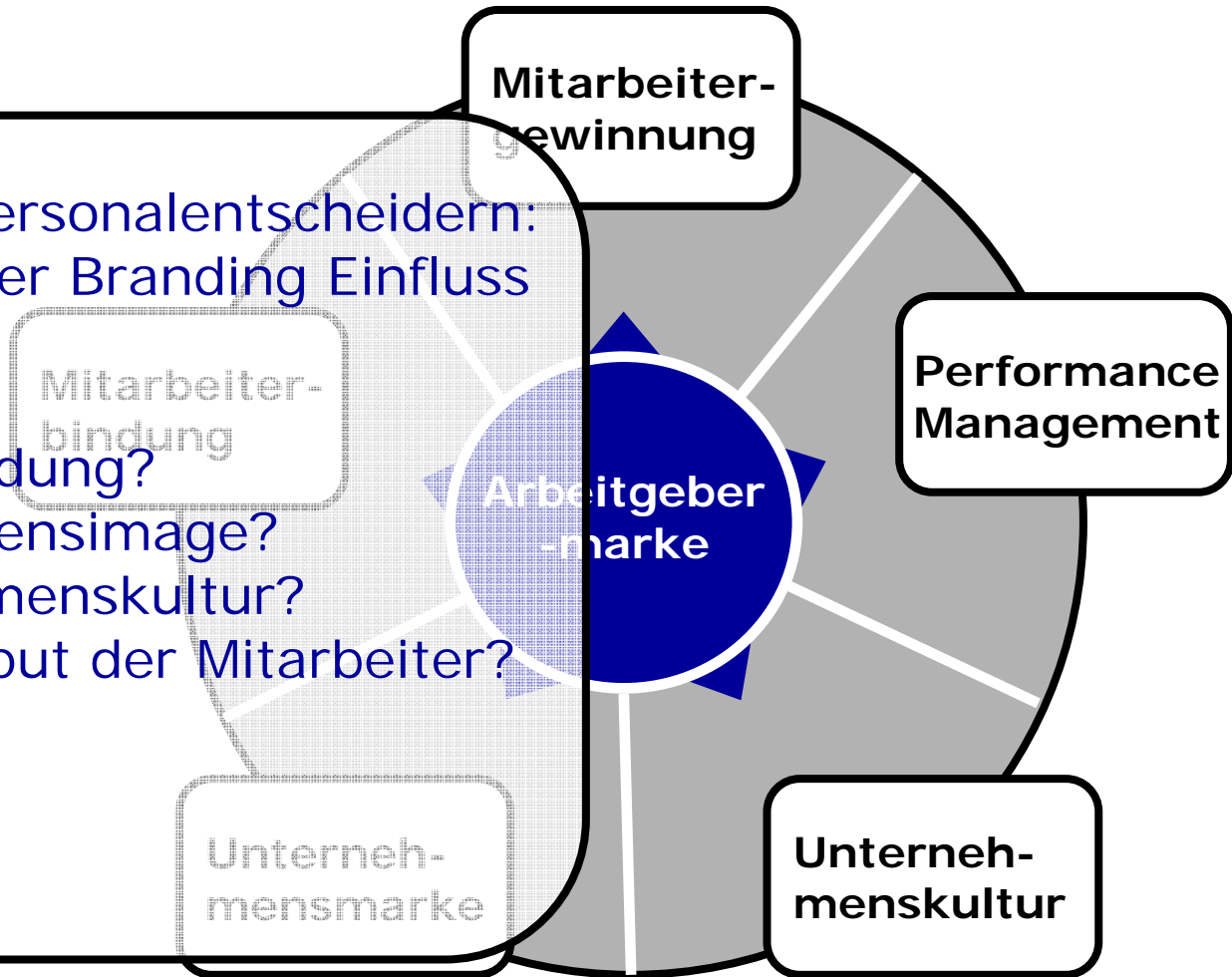
- PE-Konzept
- Karriereplan
- Potenzialanalyse
- Einarbeitungsplan
- Integrations-Events
On Board Coaching
Führungskräfte-Seminare
- Nachwuchsführungskreis

Erhöhte Mitarbeiterbindung

F.A.Z.- INSTITUT

Befragung von 100 Top-Personalentscheidern:
Glauben Sie, dass Employer Branding Einfluss
hat auf

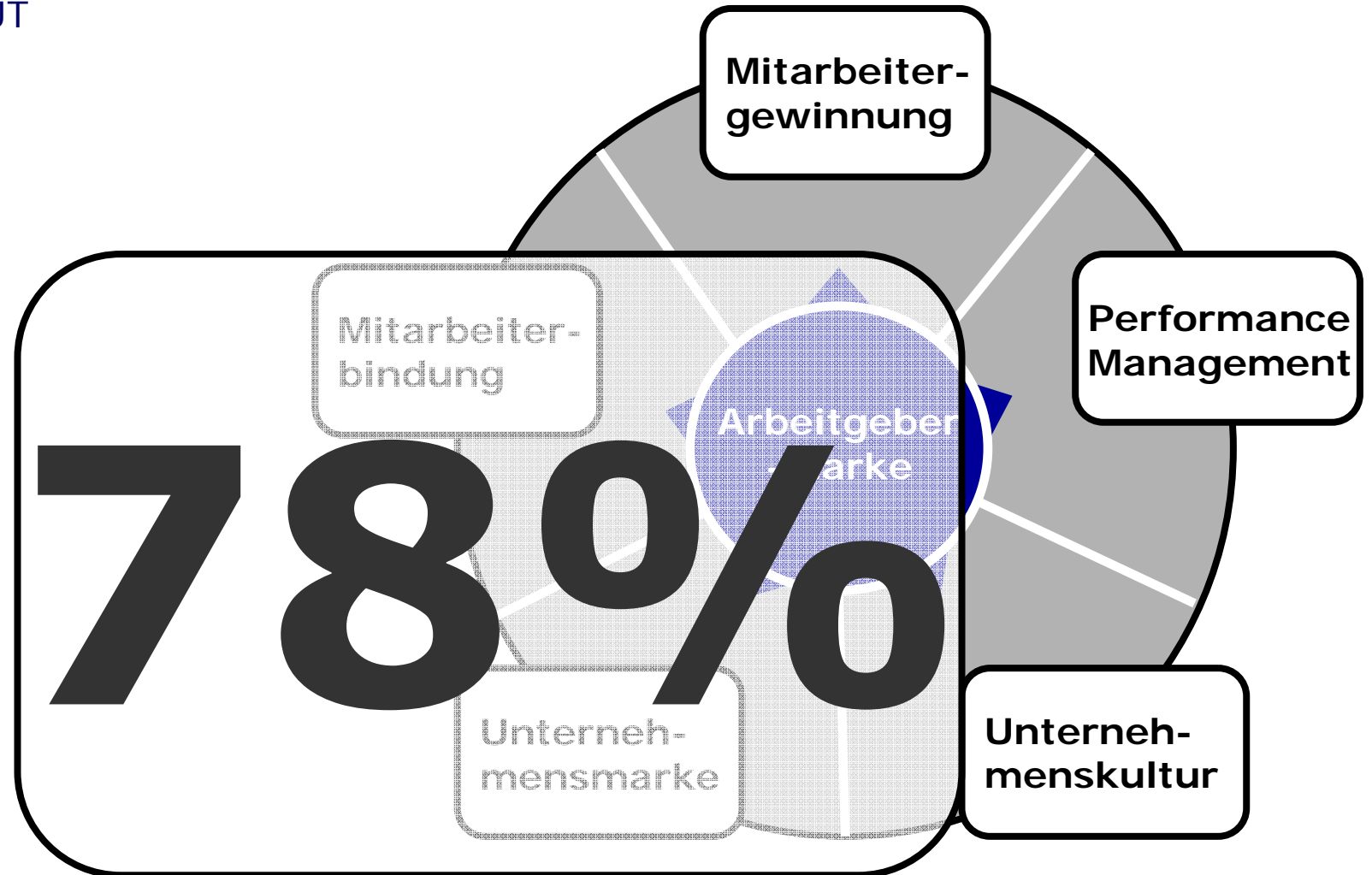
- a) erhöhte Mitarbeiterbindung?
- b) gestärktes Unternehmensimage?
- c) verbesserte Unternehmenskultur?
- d) erhöhter Leistungsoutput der Mitarbeiter?



Wirkung von Employer Branding

Erhöhte Mitarbeiterbindung

F.A.Z.- INSTITUT



Nutzen von Employer Branding

Was versprechen Sie sich vom Employer Branding?

Eine einzigartige Positionierung im Arbeitsmarkt und eine Abgrenzung vom Wettbewerb.

2006: 0%
2008: 36%

Welche Relevanz hat Employer Branding in Ihrem Unternehmen?

Eine sehr hohe (Topmanagement unterstützt es).

2006: 20%
2008: 73%

Die drei Geschäftsfelder von personal-point

Geschäftsfeld „Personaldiagnostik“:

- Assessment-Center
- Management-Audit
- Problemlösetests
- Multimodale Auswahlgespräche
- Management-Arbeitsproben i. Tagesgeschäft
- Führungsfeedback/360°-Feedback



Geschäftsfeld „Personalentwicklung“:

- Talentmanagement
- Führungstrainings und Qualifizierungssysteme
- Zertifizierte Qualifizierungsreihen (Berater, Trainer, Personaler)
- Coaching

Geschäftsfeld „Organisationsentwicklung“:

- Szenario, Vision, Strategie, Ziele
- Leitbild & Kultur
- Bereichs- und Teamentwicklung
- Mitarbeiterbefragung



Ausgewählte Referenzen der personal-point GmbH



- AOK Bundesverband und 8 Landesorganisationen
- AOK Systems GmbH
- AKD, Arbeitsgemeinschaft Kommunale Datenzentralen, NRW
- AXA AG
- BMW AG
- Charité Universitätsmedizin Berlin
- DaimlerChrysler AG
- Deutsche Bahn AG
- Deutsche Post AG
- Deutsche Krankenversicherungs AG
- Detecon International GmbH, Bonn
- Diakonie-Einrichtungen (verschiedene)
- Distributa GmbH
- Dillinger Hütte AG
- ERGO Versicherungsgruppe AG
- Europäische Zentralbank
- Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ)
- Heimann Systems GmbH
- IBM Deutschland GmbH
- Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.
- Next ID
- Premiere AG
- Schrag GmbH
- Sparkasse Köln/Bonn
- Stadt Köln
- Strabag AG
- T-Online
- T-Systems
- debis Systemhaus Training GmbH
- Universität Köln
- WestLB Systems
- Zurich Gruppe Deutschland